

**Efektifitas Penempatan Tenaga Kerja Lokal di Kabupaten Bengkalis Studi Kasus di Kecamatan Mandau**

Oleh:

**VIEVIN NOER CYNTHIA**

**(v2n1993@yahoo.com)**

**Pembimbing: Dr. H. Zaili Rusli SD, M.Si.**

Jurusan Ilmu Administrasi – Prodi Administrasi Publik

Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik

Universitas Riau

Kampus bina widya jl. H.R. Soebrantas Km. 12,5 Simp. Baru Pekanbaru 288293-

Telp/Fax. 0761-63277

**Abstract**

*Mandau Subdistrict has a great potential in natural resources about 450 thousand barrels of oil produced every day and accounts for about 60% of crude oil production Indonesia. Dozens of companies operating in the Mandau Subdistrict but many local people who became unemployed because the energy imported from outside the Bengkalis District and has high position in the company that recruited. The reason companies do not use local employment as having skills and skills in the work. To protect the local employment, the government of Bengkalis District passed a local regulations No. 04 Year 2004 about Local employment.*

*The concept of the theory that the researchers use a effectiveness theory proposed by Gibson which consists of clarity of objectives to be achieved, clarity of the strategy to achieve the goal, the process of analysis and policy formulation steady, careful planning, proper programming, the availability of infrastructure work, monitoring and control systems that are educational. This study uses qualitative research methods to study descriptive data. In the data collection, the author uses the technique of interview, observation and documentation. By using key informants as a source of information and triangulation technique as a data source in testing validity.*

*The result of this study indicate that the local employment yet effective. It can be seen from the results that the local employment has not reached the limit on the set of local regulations No. 04 Year 2004. This is caused by the training program needs to be adjusted again to the type of labor market needs, the resources of the government apparatus that is less, information jobs that do not exist so as to make the job seekers do not get a job lead to increased unemployment in the Mandau District.*

***Keywords : Effectiveness, Local regulations, Local employment***

## PENDAHULUAN

Indonesia sebagai bangsa yang sedang berkembang pada hakekatnya tidak terlepas dari berbagai bentuk fenomena-fenomena sosial yang terjadi dalam pembangunan. Titik sentral dari pembangunan adalah pemberdayaan sumber daya manusia termasuk tenaga kerja. Pembangunan ketenagakerjaan merupakan upaya yang sifatnya menyeluruh di semua sektor daerah dan ditujukan pada perluasan lapangan kerja, pemerataan kesempatan kerja, peningkatan mutu dan kemampuan, serta perlindungan tenaga kerja. Dalam pembangunan sektoral dan regional perlu selalu mengusahakan terciptanya lapangan kerja yang seluas mungkin, demikian pula perlu ditingkatkan diberbagai sektor secara terpadu untuk membina dan mengembangkan kemampuan tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan pembangunan melalui pendidikan dan latihan kerja.

Menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 1 tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan hidup sendiri maupun untuk masyarakat. Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 4 menyatakan bahwa pembangunan ketenagakerjaan bertujuan:

1. Memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi.

2. Mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah.
3. Memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan.
4. Untuk mewujudkan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan bidang keahliannya sangat sulit, perusahaan lebih memilih menggunakan tenaga kerja dari luar daerah, dan menyebabkan timbulnya kecemburuan sosial antara masyarakat tempatan dengan karyawan perusahaan, unjuk rasa, dan juga makin tingginya angka pengangguran yakni pada tahun 2014 sebanyak 5.115 pencari kerja yang terdaftar di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi. Tenaga kerja lokal belum secara efektif dimanfaatkan diberbagai perusahaan, oleh karna itu Daerah Kabupaten Bengkalis mengeluarkan kebijakan tentang penempatan tenaga kerja lokal yakni Peraturan Daerah Nomor 04 Tahun 2004 Tentang Penempatan Tenaga Kerja Lokal.

5. Peraturan Daerah Nomor 04 Tahun 2004 tentang Penempatan Tenaga Kerja Lokal, untuk mengatasi permasalahan yang terjadi dalam penempatan tenaga kerja lokal yakni karna adanya perlakuan diskriminatif kepada tenaga kerja lokal dengan alasan bahwa keterampilan tenaga kerja lokal masih rendah, sehingga peluang tenaga kerja lokal untuk bekerja pada perusahaan-perusahaan yang ada sangat kecil. Hal ini menimbulkan

dampak negatif seperti terjadinya kesenjangan ekonomi antara karyawan perusahaan dengan masyarakat sekitar. Untuk mengatasi masalah ini perusahaan-perusahaan yang ada dituntut untuk berpartisipasi dengan memanfaatkan tenaga kerja lokal dan bagi tenaga kerja luar daerah di tuntut untuk menggunakan mekanisme AKAD (Antar Kerja Antar Daerah). Dinas tenaga kerja melakukan himbauan kepada perusahaan-perusahaan yang ada agar menggunakan tenaga kerja lokal

Dalam hal ini peneliti memfokuskan untuk mengambil di Daerah Kabupaten Bengkalis khususnya di Kecamatan Mandau sebagai tempat penelitian. Kecamatan Mandau memiliki potensi sumber daya alam di bidang minyak bumi dan gas alam, ladang minyak *Duri Field* yang dikuasai perusahaan asing yang beroperasi sejak 1958, kini memiliki 185 sumur minyak produksi inilah yang menjadi daya tarik investor asing maupun swasta untuk berinvestasi di daerah ini. Dapat dilihat dari jumlah perusahaan yang berada di Kabupaten Bengkalis

**Table I.1**  
**Jumlah Perusahaan Yang Beroperasi di Kabupaten Bengkalis**

Tahun	Jumlah Perusahaan Kecamatan Mandau	Jumlah Tenaga Kerja
2012	215	30.457
2013	317	67.771
2014	310	38.770
Jumlah	842	136.998

Sumber: Data Olahan, Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis 2014

Jumlah perusahaan yang beroperasi di Kabupaten Bengkalis yaitu pada tahun 2014 jumlahnya menurun sebanyak 310 dengan jumlah tenaga kerja sebanyak 38.770 tenaga kerja, jumlah perusahaan pertahunnya terjadi peningkatan dan penurunan sehingga mempengaruhi jumlah tenaga kerja yang direkrut.

Dalam penempatan tenaga kerja lokal yakni pada Perda No 04 Tahun 2004 Pasal 7 dan 8 yakni: Pengisian lowongan pekerjaan diperusahaan, pengusaha atau pengurus wajib mengupayakan secara bertahap dalam 5 (lima) tahun pertama, pengisian lowongan pekerjaan di perusahaan di isi oleh tenaga kerja lokal sebesar minimal (sekurang-kurangnya) 50% dan 5 (lima) tahun kedua minimal (sekurang-kurangnya) menjadi 75%. Pengusaha atau pengurus wajib membuat laporan setiap tahunnya tentang kemajuan persentase perkembangan komposisi pengisian lowongan pekerjaan dan jabatan diperusahaannya pada Dinas yang menangani masalah ketenagakerjaan di Kabupaten Bengkalis. Apabila di perusahaan jumlah tenaga kerja lokal mencapai 75% maka penempatan tenaga kerja lokal dapat dikatakan efektif.

Penempatan tenaga kerja antar kerja antar lokal (AKL) dipandang lebih efisien dalam segala hal, baik waktu, tenaga, pembiayaan maupun birokrasinya lebih mudah karena ruang lingkupnya antar Kabupaten. Penempatan tenaga kerja yang tidak mengikuti mekanisme sering terjadi

di daerah Duri Kecamatan Mandau dimana banyak tenaga kerja di datangkan dari luar Kabupaten Bengkalis untuk mengisi lowongan pekerjaan sedangkan masyarakat tempatan masih banyak yang bisa untuk mengisi lowongan pekerjaan. Tenaga kerja lokal belum secara optimal dimanfaatkan oleh perusahaan-perusahaan atau unit-unit usaha yang beroperasi di Kecamatan Mandau. Masyarakat di Kecamatan Mandau saat ini masih banyak yang mencari kerja berdasarkan jenis kelamin pada tabel dibawah ini:

**Tabel I.2**  
**Jumlah Pencari Kerja**  
**Berdasarkan Jenis Kelamin Di**  
**Kecamatan Mandau**

N O	TAHUN	PRIA	WANITA	JUMLA H
1	2009	18586	1427	20013
2	2010	22957	1490	24447
3	2011	23326	1603	24929
4	2012	24017	1620	25637
5	2013	1239	2567	3806
6	2014	3367	1788	5.155

*Sumber: Data Olahan, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis 2014*

Dari tabel diatas terlihat jumlah pencari kerja di Kecamatan Mandau yang sangat signifikan, tingginya pencari kerja di setiap tahunnya kecuali pada tahun 2013 pencari kerja lebih didominasi oleh wanita dan pada tahun 2014 pencari kerja makin meningkat yakni 5.155 jumlah pencari kerja yang terdaftar.

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi di Kabupaten

Bengkalis selalu mengupayakan peningkatan kompetensi pencari kerja lokal melalui pelatihan kerja yang berbasis kompetensi. Balai latihan kerja merupakan sarana dan prasarana untuk mendukung program pelatihan tenaga kerja, Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi melaksanakan pelatihan-pelatihan yang bersifat padat karya dan pelatihan yang bersifat skill antara lain: (1) Pelatihan teknisi AC, (2) *Handphone*, (3) *Otomotif*, (4) Perhotelan, (5) *LasFiber Glas*. Untuk itu tenaga kerja lokal agar di berdayakan untuk mengisi lowongan dan jabatan pada perusahaan yang ada di Kabupeten Bengkalis Khususnya di Kecamatan Mandau, maka perusahaan berpartisipasi dalam menggunakan tenaga kerja lokal.

### A. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana efektifitas penempatan tenaga kerja lokal di Kabupaten Bengkalis studi kasus di Kecamatan Mandau?
2. Apa saja faktor-faktor yang menghambat efektifitas penempatan tenaga kerja lokal di Kabupaten Bengkalis studi kasus di Kecamatan Mandau?

### B. Tujuan Penelitian

Adapun penelitian ini memiliki tujuan yang ingin dicapai penulis yakni:

1. Untuk mengetahui bagaimana efektifitas penempatan tenaga kerja lokal di Kabupaten Bengkalis studi kasus di Kecamatan Mandau.
2. Untuk mengetahui apa saja faktor-faktor yang menghambat efektifitas penempatan tenaga kerja lokal di Kabupaten Bengkalis studi kasus di Mandau.

### C. Manfaat Penelitian.

Adapun manfaat penelitian yakni:

1. Secara teoritis penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan sumbangan pemikiran dalam rangka pengembangan ilmu pengetahuan khususnya dibidang ilmu administrasi negara dalam kajian efektifitas .
2. Secara praktis penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi berbagai pihak baik perusahaan maupun Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis, dan juga menjadi masukan dalam tatanan masyarakat untuk meningkatkan daya saing tenaga kerja lokal dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat di Kecamatan Mandau.

### METODE

Analisis data yang penulis gunakan adalah metod deskriptif kualitatif, dengan pengambilan data primer dan data skunder melalui wawancara, obeservasi dan dokumentasi. data-data yang diperoleh akan di bahas secara menyeluruh dengan dibandingkan konsep teori-teori yang mendukung

pembahasan terhadap permasalahan dalam penelitian ini

### HASIL

Dalam bab ini peneliti akan menyajikan data-data yang diperoleh dari hasil penelitian dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi, HRD perusahaan di Kecamatan Mandau, tenaga kerja lokal, dan pencari kerja yang akan memberikan penjelasan mengenai efektifitas penempatan tenaga kerja di Kabupaten bengkalis studi kasusu di Kecamatan Mandau

### A. Efektifitas Penempatan Tenaga Kerja Lokal di Kabupaten Bengkalis Studi Kasus di Kecamatan Mandau

Langkah-langkah yang dilakukan oleh pemerintah daerah Bengkalis dalam melindungi tenaga kerja lokal yakni dengan mengeluarkan Peraturan Daerah Nomor 04 Tahun 2004 Tentang Penempatan Tenaga Kerja Lokal di Kabupaten Bengkalis. Efektifitas dari dikeluarkannya peraturan daerah ini yakni tenaga kerja lokal di manfaatkan secara optimal oleh berbagai perusahaan yang beroperasi di Kabupaten Bengkalis agar tidak menimbulkan dampak yang negatif. Pada bab pembahasan ini akan diuraikan hasil penelitian yang penulis lakukan berkaitan dengan bagaimana efektifitas penempatan tenaga kerja lokal sesuai dengan teori yang

dikemukakan oleh Gibson yakni sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui secara jelas tujuan yang hendak dicapai merupakan hal yang paling penting dalam penempatan tenaga kerja lokal. Tujuan yang hendak dicapai haruslah menjadi faktor serta pedoman pada setiap pelaksanaan dalam pencapaian tujuan yang mengujudkan pembangunan ketenagakerjaan dan untuk menghilangkan kecendrungan perilaku yang diskriminatif kepada tenaga kerja lokal dan juga penempatan tenaga kerja lokal agar tenaga kerja lokal lebih di berdayakan

Setiap tujuan yang ingin dicapai dituangkan kedalam visi dan misi yang nantinya di laksanakan dalam bentuk program-program yang di implementasikan seefektif mungkin sehingga tujuan akhir dapat tercapai, begitu juga dengan tujuan penempatan tenaga kerja lokal dengan visi mengwujudkan tenaga kerja yang handal dan hubungan industrial seharusnya banyak pihak yang mengndukung pencapaian tujuan ini terutama perusahaan yang ada. Dari pernyataan wawancara dapat disimpulkan bahwa tujuan dari penempatan tenaga kerja lokal telah tertuang dalam perda No 04 Tahun 2004 Tentang Penempatan Tenaga Kerja Lokal yakni untuk menghilangkan kesenjangan ekonomi serta kecemburuan sosial antara karyawan perusahaan dengan masyarakat

lokal bahkan dengan perusahaan yang bersangkutan, juga untuk mengetahui jumlah pengangguran yang ada di Kecamatan Mandau

2. Kejelasan strategi sebagai hal yang sangat penting dalam upaya penempatan tenaga kerja lokal. Strategi yang jelas menjadi tolak ukur untuk setiap aspek yang bertanggung jawab dan berperan dalam penempatan tenaga kerja lokal yang akan mengukur tingkat keberhasilan tujuan yang direncanakan guna terwujudnya penempatan tenaga kerja lokal dan mengurai jumlah pengangguran, startegi yang digunakan yakni peningkatan daya saing tenaga kerja lokal dengan pelatihan skill dan keterampilan, pelatihan yang diberikan mesti perlu di perbaharui lagi agar sesuai dengan kebutuhan pasar kerja. Strategi perluasan kesempatan kerja bagi masyarakat pencari kerja dalam memberikan informasi kerja dinas tenaga kerja masih kesulitan karna masih banyak perusahaan yang tidak melaporkan adanya lowongan pekrjaan dan juga tidak adanya petugas pengantar kerja yang mencari informasi lowongan di perusahaan dan juga tidak pernah diadakannya bursa kerja agar pencari kerja dengan mudah mendapatkan pekerjaan.
3. Kebijakan secara langsung mendukung terlaksananya

penempatan tenaga kerja lokal secara efektif, dengan adanya kebijakan akan menjadi kontrol bagi setiap pelaksana kebijakannya dan juga sebagai pedoman bagi unsur pelaksana guna mengurangi bahkan menghilangkan penyimpangan. Kebijakan yang telah Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi buat semuanya mengupayakan bagaimana memperbaiki masalah ketenagakerjaan termasuk mengeluarkan perda No 04 Tahun 2004 tentang penempatan tenaga kerja lokal agar melindungi tenaga kerja lokal serta lebih di prioritaskan lagi.

4. Perencanaan merupakan kunci mensukseskan segala program yang akan dilaksanakan, dengan adanya perencanaan yang baik maka segala program dan kegiatan akan mendatangkan hasil yang maksimal sebagaimana yang diharapkan oleh pihak-pihak terkait. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi memiliki perencanaan yakni pengembangan pelatihan kerja, jenis pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan pasar kerja agar tenaga kerja memiliki kompetensi yang cukup baik untuk bersaing dengan tenaga kerja lainnya. Dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan diperlukan perencanaan yang matang, perencanaan yang matang akan mempermudah upaya pelaksanaan dan juga akan membantu menciptakan

tenaga kerja lokal yang berkualitas sehingga upaya dalam penempatan tenaga kerja lokal tercapai. Tetapi peencanaan yang di buat masih belum terrealisasi dengan baik sesuai dengan tujuan yang telah di tetapkan

#### 5. Penyusunan Program Yang Tepat

Untuk mengujudkan kebijakan dan strategi yang telah dibuat oleh dinas telah di buat program-program yang berupaya mengujudkan visi misi dan tujuan dari penempatan tenaga kerja lokal.

1. Program peningkatan kesempatan kerja memiliki serangkaian kegiatan yakni pemberdayaan tenaga kerja padat karya, pemberdayaan tenaga kerja lokal melalui kegiatan teknologi tepat guna, informasi pasar kerja, pelatihan dan peningkatan keterampilan bagi pencari kerja untuk usaha mandiri.
2. Program peningkatan kualitas dan produktifitas tenaga kerja memiliki kegiatan yakni pendidikan dan pelatihan keterampilan bagi pencari kerja, pengadaan peralatan kerja bagi peserta pelatihan keterampilan, pendidikan pelatihan bagi pencari kerja serta sertifikasi kompetensi untuk mengisi lowongan pekerjaan yang ada.

Program yang telah di rencanakan juga belum

berjalan dengan efektif karena dalam anggaran masih ada program-program yang tidak memiliki anggaran dan hanya pelatihan yang bersifat teknik saja yang sering dilaksanakan untuk menghasilkan tenaga kerja yang terampil dan berkualitas.

#### 6. Tersediannya Sarana Dan Prasarana

Tersediannya sarana dan prasarana merupakan hal pendukung dalam penempatan tenaga kerja lokal, sarana dan prasarana yang dimiliki haruslah menunjang terciptanya tenaga kerja yang memiliki daya saing dalam dunia kerja. Tersediannya sarana dan prasarana yang cukup dengan kualitas yang baik sangat di perlukan dalam sebuah organisasi, dalam menyelenggarakan kegiatan tujuannya tercapai. Walaupun sarana dan prasarana yang memadai tetapi jika tidak ada sumber daya manusia yang berkualitas semuanya tidak akan berjalan efektif. Sarana dan prasarana baik gedung kantor beserta perlengkapannya untuk menunjang pekerjaan dan juga gedung balai latihan kerja yang belum begitu memadai karena alat untuk pelatihan belum cukup untuk menampung semua peserta pelatihan yakni pencari kerja yang terdaftar di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi.

#### 7. Sistem Pengawasan dan Pengendalian yang bersifat mendidik

Pembinaan dan pengawasan untuk memastikan pelaksanaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan agar terlaksana sebagaimana mestinya dan pemerintah mempunyai tugas untuk melakukan pengawasan dan pengendalian terhadap peraturan tersebut. Bidang penempatan tenaga kerja lokal pengawasannya telah diatur dalam Peraturan Daerah No. 04 Tahun 2004 Tentang Penempatan Tenaga Kerja Lokal dimana pelaksanaannya dilakukan oleh tenaga fungsional yang telah memiliki legitimasi dan menjalankan tugas dan fungsinya sebagai satuan kerja perangkat daerah.

Langkah pengawasan yang pertama dilakukan dinas yakni dengan melakukan himbauan kepada perusahaan, tetapi apabila perusahaan tidak mengikuti aturan yang berlaku maka kami wajib memberikan sanksi dan teguran. Teguran dan pembinaan merupakan cara dalam melakukan pengendalian yang bersifat mendidik. Apabila perusahaan tidak memenuhi kewajiban pengisian dan pendaftaran lowongan pekerjaan maka dapat dikenakan sanksi pidana dengan ketentuan kurungan selama enam bulan dan denda sebesar 5.000.000. dan tertera dalam perda. Aturan ini sudah

ada dalam peraturan daerah tetapi tetap saja sedikit perusahaan yang mematuhi dan lebih banyak perusahaan yang melanggar aturannya.

## **B. Faktor-Faktor Penghambat Efektifitas Penempatan Tenaga Kerja Lokal di Kabupaten Bengkulu Studi Kasus di Kecamatan Mandau.**

Dalam melaksanakan penempatan tenaga kerja lokal terdapat kendala-kendala dalam pelaksanaannya sehingga penempatan tenaga kerja lokal tidak berjalan efektif, untuk mencapai efektifitas bukanlah hal yang mudah, meskipun segala upaya telah dilakukan dinas semaksimal mungkin, tetapi tetap saja menemukan hambatan yang berpengaruh.

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi sebagai organisasi yang berwenang dan ditunjuk dalam menjalankan masalah ketenagakerjaan. Setelah penulis melakukan kegiatan observasi dan wawancara maka penulis akan menjabarkan mengenai faktor-faktor yang menghambat efektifitas penempatan tenaga kerja lokal di Kecamatan Mandau adalah sebagai berikut:

### **1. Terbatasnya Sumber Daya Yang Berkualitas**

Sumber daya manusia merupakan hal yang terpenting

dalam membangun apapun termasuk dalam membangun tenaga kerja yang berkualitas. Sumber daya manusia yang berkompeten di bidangnya dapat mencapai tujuan dengan lebih mudah.

Pembangunan sumber daya manusia merupakan usaha peningkatan kualitas manusia dan masyarakat secara terarah dan berkesinambungan dengan memperhatikan kapasitas sumber daya manusia dan pemanfaatan ilmu pengetahuan dan teknologi dan memperhatikan tantangan global semakin menuntut manusia yang berkualitas. Peningkatan kualitas sumber daya manusia memiliki nilai strategis untuk mewujudkan masyarakat sejahtera dengan sumber daya manusia yang aktif, dinamis serta memiliki daya saing yang tinggi.

Sumber daya manusia yang berkualitas tidak hanya ada pada tenaga kerja saja tetapi juga dinas yang menjadi jembatan penghubung antara pengusaha dengan tenaga kerja, dan juga koordinasi yang baik dalam setiap pekerjaan. Pengembangan teknis pegawai juga perlu ditingkatkan karena pegawai berperan sebagai pelaksana pengembangan kualitas tenaga kerja dan pegawai yang memiliki kualitas sumber daya manusia juga dapat memecahkan masalah penempatan tenaga kerja lokal dengan strategi

yang lebih baik dan juga tepat sasaran.

Apabila kita melihat kembali fenomena mengapa perusahaan enggan mempekerjakan tenaga kerja lokal dan lebih memilih tenaga kerja dari luar daerah, alasan tersebut karna tenaga kerja lokal tidak memiliki skill dan kemampuan dan juga tidak berkompeten dalam bidangnya, dan bila dilihat tenaga kerja dari luar daerah dapat memenuhi persyaratan perusahaan baik dari skill, dan komptensinnya dalam pekerjaan, sehingga penempatan tenaga kerja lokal masih mengalami kendala.

Usaha yang dilakukan oleh dinas mulai dari pelatihan juga tidak cukup dengan instan menciptakan tenaga kerja yang bersaing didunia pekerjaan, berdasarkan wawancara yang telah di utarakan pada pembahasan sebelumnya bahwa diketahui dalam melaksanakan pelatihan program pelatihan kurang tepat sasaran sesuai dengan kebutuhan pasar kerja.

## 2. Keterbatasan Informasi Kerja Bagi Pencari Kerja

Keterbatasan informasi pekerjaan menjadi kendala dan hambatan dalam tenaga kerja lokal mendapatkan pekerjaan, dinas sendiri telah berupaya bagaimana tenaga kerja dapat di tempatkan pada perusahaan yang ada, mulai dari himbauan, sosialisasi, mengadakan pertemuan,

sampai pemberian sanksi tetapi tetap saja perusahaan masih ada yang tidak melaporkan lowongan pekerjaannya, inilah yang menjadi hambatan dinas dan juga pengangguran makin bertambah. Begitu sulitnya mencari lowongan pekerjaan yang tersedia di Kecamatan Mandau sehingga tidak jarang masyarakat lokal melakukan demonstrasi di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dan perusahaan-perusahaan menuntut agar mereka dapat di pekerjakan didaerahnya sendiri dan tidak menggunakan tenaga kerja lokal.

Sulitnya mendapatkan pekerjaan juga dikarnakan tidak adanya pelaporan lowongan perusahaan kepada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi inilah sebabnyamasih banyak pencari kerja yang belum mendapatkan pekerjaan.

Jika Dinas dapat menciptakan hal baru seperti *job fair* dimana perusahaan membuka *stan* dan pencari kerja dapat membawa lamaran sesuai dengan syaratnya, ini akan memudahkan informasi lowongan pekerjaan, tetapi bursa lowongan pekerjaan ini tidak pernah ada di Kecamatan Mandau.

Dan juga kurannya petugas pengantar kerja, yakni pegawai negri sipil yang

berketerampilan dan melakukan kegiatan antar kerja, dimana petugas mencari lowongan pekerjaan pada perusahaan-perusahaan dan memberikan bimbingan dan penyuluhan kepada pencari kerja.

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang penulis lakukan mengenai efektifitas penempatan tenaga kerja lokal di Kabupaten Bengkalis studi kasus di Kecamatan Mandau maka dapat di tarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Penempatan tenaga kerja lokal di Kecamatan Mandau belum efektif. Karna banyak perusahaan yang ada di Kecamatan Mandau belum menjadi jaminan untuk para pencari kerja mendapatkan pekerjaan di daerah mereka sendiri, banyak pencari kerja yang tidak mengetahui tentang adanya lowongan pekerjaan. Padahal didalam Peraturan Daerah No. 04 Tahun 2004 wajib lapor lowonagan pekerjaan dan wajib menggunakan tenaga kerja dengan persentase 75% haruslah tenaga kerja lokal. Strategi dan kebijakan yang ditetapkan sudah bejalan baik tetapi dalam pelaksanaan program

pelatihan masih perlu ditingkatkan lagi jenis pelatihan dan tenaga pengajarnya dan juga pengawasan dan pemberian sanksi tidak tegas inilah yang membuat perusahaan tidak mengikuti peraturan yang telah ditetapkan.

2. Faktor-faktor yang menghambat efektifitas penempatan tenaga kerja lokal ada dua kendala dalam penempatan tenaga kerja lokal yakni terbatasnya sumber daya manusia yang berkualitas yakni dalam memberikan pelatihan keterampilan pada tenaga kerja tidak sesuai dengan kebutuhan perusahaan karna perusahaan rata-rata bergerak dibidang migas sedangkan pelatihan tidak sesuai apa yg di butuhkan, dan terbatasnya informasi mengenai lowongan pekerjaan

### **Saran**

Dalam hasil penelitian dan pembahasan mengenai efektifitas penempatan tenaga kerja lokal di Kabupaten Bengkalis khususnya di Kecamatan Mandau, maka saran yang diberikan peneliti yakni:

1. Perlunya kejelasan strategi dan perencanaan program sehingga dalam penempatan tenaga kerja lokal lebih bejalan efektif.

2. Sanksi yang di berikan bagi perusahaan yang melanggar aturan perlu di perketat lagi pengawasan dan penegakan sanksi
3. Sarana dan prasarana perlu di tingkatkan lagi dan juga sumber daya manusia yang memberikan pelatihan mesti yang bekompeten sehingga dapat menciptakan tenaga kerja lokal yang dapat bersaing dalam pasar kerja.
4. Program seperti pembangunan Sekolah Menengah Kejuruan di bidang perminyakan Perlu di wujudkan dan juga diadakan bursa kerja.

## Daftar Pustaka

### Buku:

- Hasibuan, Malayu, SP.** 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta:BPFE
- Hessel, Nogi.** 2005. *Manajemen Publik*. Jakarta: Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Ivancevich M, Jhon (dkk).**2006. *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Mulyasa.** 2002. *Manajemen Berbasis Sekolah*. Bandung: Rosdakrya.
- Pasolong, Harbani.**2010. *Teori Administrasi Publik*. Bandung: Alfabeta.
- Robbins P, Stephen.** 1994. *Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi, Aplikasiedisi Bahasa Indonesia Jilid*. Jakarta: Perhallindo
- Siagian, SP.** 2003. *Filsafat Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara
- Siswanto.** 2002. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, Jakarta; PT Bumi Aksara
- Sumardi, Nyoman.** 2005. *Efektifitas Implementasi Kebijakan Otonomi Daerah*. Jakarta: Citra Utama.
- Suprihanto, Jhon.** 2003. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta; Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi.
- Sutrisno, Edy.** 2010. *Budaya Organisasi*. Jakarta: Kencana Perdana Media Group.
- Sugiyono.**2011. *Penelitian Kualitatif Dan Kuantitatif dan metode R&D*. Bandung:Alfabeta
- Steers, Richard, M .** 2011. *Efektifitas Organisasi*. Jakarata: Erlangga
- Tangkilisan, Nogi Hessel.** 2005. *Manajemen Publik*. Jakarta: Gramedia Widasarana Indonesia
- TheLiang,Gie.**2008. *Administrasi Perkantoran Modren*. Jakarta: Lieberty

**Thoha, Miftah.** 2007. *Perilaku Organisasi Konsep Dasar Dan Aplikasinya*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

-----, 2005. *Perilaku Organisasi Konsep Dasar Dan Aplikasinya*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

**Winardi, J.** 2006. *Teori Organisasi dan Pengorganisasian*. Jakarta: Rajawali Pers.

**Dokumen:**

Koran Dumai Pos Group jum”at 11/10/13

Peraturan Daerah Nomor 4 Tahun 2004 Tentang Penempatan Tenaga Kerja Lokal Di Bengkalis.

Okky Gava Maulana 2012 jurnal kebijakan publik (Implementasi Perda No 4 Tahun 2000 Tentang Penempatan Tenaga Kerja Lokal di Pekanbaru) pekanbaru. Laboratorium program studi Ilmu Administarasi Publik.

Renstra (Rencana Strategi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis 2010-2015)

Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003.

**Website:**

<http://www.riauterkini.com/chevron.php?arr=48273> diakses tanggal 13/04/2004. 22:13WIB.